

Chefen spelar viktig roll när läkare ska pussla ihop livet

2008-05-28

Balans i livet – det blir svårt i ett yrke som läkarens, där arbetstiden ofta är ett konkurrensmedel. Då blir det chefs jobb att se till att medarbetaren vågar släppa arbetet och gå hem.

Läkarexamen. AT. ST. Forskning, kanske disputation.

Och samtidigt: träffa en partner, bilda familj, hämta på dagis, hinna städa, tvätta och laga mat, se till att läxor blir lästa och gympapåsar packade. För unga läkare är familjeliv och arbete ett pussel som knappast går ihop.

– Man måste göra upp med självbilden. Att vara jätteduktig forskare, jätteduktig kirurg, jätteduktig med patienter, det går inte på 24 timmar om dygnet.

Det säger Poul Kongstad, chefläkare inom Kamber, ambulans-, katastrof- och beredskapsverksamheten inom Region Skåne, specialist i neurokirurgi och chef för läkare sedan många år.

Han menar att läkarnas långa utbildningstid i någon mån deformerar dem och att detta är något som läkarnas chefer måste förhålla sig till.

– Läkarna är för gamla när de kommer ut. ST-utbildningarna är för långa och på många ställen krävs dessutom en disputation för att få vara med och påverka. En sådan människa har varit utsatt för ett ganska starkt repressivt tryck, säger han.

– Vi kopplas in i ett mästergesälltänkande. Läkaren hinner bli 35-40 år innan han eller hon fått en fast tjänst.

Den som under så lång tid betraktas som under utbildning lär sig också att det gäller att vara duktig, att anpassa sig och att behaga, förklarar Poul Kongstad. Knappast en bra utgångspunkt för den som ska bli chef.

– På så sätt tycker jag att sjuksköterskor är bättre chefer, de är inte så märkta av sin egen yrkesidentitet.

Behovet att få en förändring av synen på balansen mellan yrkesliv och privatliv är stort bland yngre läkare. Det upptäckte Margareta Damm, forskare vid

Handelshögskolan i Göteborg, när hon 2007 studerade hur ett projekt för att förbättra arbetsmiljön bland läkarna på Kungälv's sjukhus hade fungerat.

– De yngre vill försöka förändra, de vill få bort känslan av kall i läkaryrket, att man ställer upp i alla lägen. Förr var läkaren en man med hemmafru. Nu vill läkarna ha ett annat liv, nu ska de kunna hämta barn på dagis, säger Margareta Damm.

De något äldre läkarna i Kungälv berättade om ständig stress, om sömnproblem, om hur de fick gå ner till deltid för att de inte längre orkade med jourerna. De yngre såg balans i livet som den viktigaste arbetsmiljöfrågan, samtidigt som de hade svårt att erkänna att de inte orkade med den hårda arbetsbelastningen.

– Läkare tillstår inte att de är utarbetade, det ingår inte i rollen, säger Margareta Damm.

Studien i Kungälv var en sidundersökning i ett större forskningsprojekt om hur läkare hanterar reformer, som hon driver. Och hon kopplar samman unga läkares krav på bättre möjligheter att pussla ihop livet med trenden att utbildade läkare väljer att till exempel arbeta i läkemedelsindustrin, och alltså väljer bort sjukvården.

– Det är en gammaldags kultur som inte riktigt har hängt med i utvecklingen, säger Margareta Damm.

Unga läkares behov av balans i livet och en mer förändringsbenägen arbetsplats kan alltså utvecklas till ett rekryteringsproblem för sjukvården i stort.

Men för att förändringen över huvud taget ska bli av är alltså chefen avgörande. I exemplet Kungälv var det stor skillnad mellan de olika klinikerna. Tyckte klinikchefen att utveckling av arbetsmiljö var en intressant fråga, då hände det mycket. Var han eller hon ointresserad eller negativ, blev det inga resultat över huvud taget.

Poul Kongstad anser att chefer ofta skickar signaler som de själva inte är medvetna om, men som mycket tydligt talar om för medarbetarna hur chefen ser på möjligheten att till exempel vara barnledig. Han berättar om en chef han själv hade en gång som fick barn relativt sent i livet, men som inte med ett ord avslöjade något om detta.

– Om man inte ens som chef kan berätta att jag är glad i dag för jag har fått barn, då kan man inte begära att medarbetarna ska fråga om barnledighet, säger han.

Chefen måste därför både signalera att det är okej att till exempel vara barnledig men också aktivt föreslå till exempel ledighet eller uppehåll i forskning.

– Man får inte säga "jaja, ska du vara pappaledig också" och sucka. Man måste ha ett intresse för medarbetarna.

Dessutom gäller det att vara mycket tydlig, anser Poul Kongstad, och tar ett annat exempel. I sin nuvarande roll är han chef över chefer, som alla är mycket

ansvarstagande. Han har upprepade tillfällen betonat att de inte behöver fråga om lov om de vill ta ledigt vid något tillfälle.

– Men jag har denna oerhört lojala medarbetare som alltid har frågat ändå om hon får ta ledigt några timmar, fastän jag har sagt detta år efter år. Det har suttit oerhört hårt. Först efter flera år har det vänt – men det visar att man måste vara övertydlig om att det sociala livet räknas.

Vid fikapausen är det också chefens uppgift att se till att samtalet inte glider in på jobbet eller något forskningsprojekt utan ständigt återgår till det sociala.

Men för att läkare som är chefer ska kunna ta denna typ av ansvar och se medarbetarnas behov av att hinna med även privatlivet, så krävs det att de lär sig att betrakta sig själva. Någon form av terapi behöver alla chefer, anser Poul Kongstad, liksom spegling utifrån, en mentor till exempel.

När han erbjuder sina underställda chefer att gå med i ett mentors- eller chefsutvecklingsprogram är det dock inte alla som tackar ja.

– Läkare tycker väl att de kan det där själva. Men det går ju inte

Åsa Uhlin